

## PSICOLOGIA POLITICA DEL TRABAJO EN AMERICA LATINA\*

**Ignacio Martín-Baró**

**Departamento de Psicología y Educación  
Universidad Centroamericana José Simeón Cañas  
San Salvador, El Salvador**

### RESUMEN

*En ciertos ambientes, sigue existiendo todavía el estereotipo acerca de que los latinos son vagos e indolentes; pero lo que de verdad pueda haber en ese estereotipo, hay que buscarlo más bien en las condiciones históricas y no en la naturaleza de los latinos. La situación laboral latinoamericana se puede caracterizar en forma general por tres notas: (1) una división discriminante del trabajo en perjuicio del campesino, del obrero manual y de la mujer; (2) la existencia de un amplio sector de la población marginado del sistema productivo, así como de elevadas tasas de desempleo; y (3) condiciones de explotación que, cuando son rechazadas, tienden a desencadenar la represión violenta del trabajador. Dos han sido los principales enfoques usados por la psicología latinoamericana para entender el trabajo: uno individualista, que considera el trabajo como un ámbito de realización personal, y otro sistémico, que analiza el trabajo desde el punto de vista organizativo y tecnológico. Tras examinar los valores y deficiencias de estos dos enfoques, se plantea la alternativa de la*

---

\* Conferencia pronunciada en el "1º Encontro Nacional de Psicologia do Trabalho", organizado por el Conselho Federal de Psicologia, en Porto Alegre (Brasil), del 14 al 16 de julio de 1988.

*psicología política, que estudia la actividad laboral en su vinculación con las fuerzas sociales y, por tanto, en su dimensión ideológica, es decir, en cuanto materialización y canalización de intereses históricos de clase. Este enfoque permite una comprensión más adecuada de las tres características de la situación laboral latinoamericana y ofrece una mejor perspectiva para su superación.*

### 1. El latino: ¿indolente o trabajador?

Uno de los rasgos más comunes que se suele atribuir al latinoamericano medio es el de "flojo" o "haragán". Varios estudios realizados en diversos países muestran la extensión de esta imagen estereotipada, que las personas atribuyen a sus propios connacionales, aunque no tanto a sí mismas (ver Salazar, 1983; Santoro, 1975; Martín-Baró, 1987-d). Esta imagen corresponde casi en forma especular a la idea que sobre el carácter latino tienen en países como los Estados Unidos: el latino sería una persona extravertida, superficial, poco dada al trabajo, muy afectiva y carnalera. Curiosamente, esta imagen parecería empalmar también con el "homo psicologicus", tan sumido en conflictos afectivos y tan lejano al mundo del trabajo que, como señala Codo (1987, pág. 293), presentan las telenovelas que desde hace años apasionan a las amas de casa latinoamericanas.

La imagen del "latino indolente" constituye una versión internacional de la visión del indígena perezoso, tan característi-

ca de las situaciones coloniales (Fanon, 1972; Alatas, 1977), que sirve para justificar el dominio opresor de un pueblo sobre otro o de una élite oligárquica sobre las mayorías populares (ver Martín-Baró, 1987c). Esta visión devaluadora es elevada a tesis cuando, utilizando el planteamiento clásico de Weber (1969/1904-1905), se recurre al contraste entre la "ética protestante" del norteamericano y la "ética católica" del latinoamericano.

Frente a esta imagen generalizada del latinoamericano como "flojo" o "indolente", sorprende encontrar que el rasgo más estereotipado con que se describe al salvadoreño es el de "trabajador" (Martín-Baró, 1987d). ¿Por qué esta notoria discrepancia entre la imagen del nativo de El Salvador y el estereotipo más general del latinoamericano? ¿Corresponde esta discrepancia a una diferencia real? ¿O es que acaso el salvadoreño no se percibe a sí mismo como latinoamericano?

Tampoco en Cuba se encuentra esa visión devaluadora del connacional o del latinoamericano en general. Por el contra-

rio, estudios realizados por Mónica Sorín (1985, 1987) muestran que los cubanos tienen, en conjunto, una imagen muy positiva de los pueblos latinoamericanos, y más bien atribuyen a los gobiernos o a las estructuras sociales la raíz de aquellos rasgos que el estereotipo ubica en el carácter de las personas.

Estas notorias diferencias nos obligan a revisar el sentido psicosocial del estereotipo del latino indolente. Es bien sabido que los estereotipos grupales no son ideas que surjan al azar, sino que son productos de historias concretas y, por consiguiente, fenómenos cuyo sentido se encuentra en las circunstancias y problemas específicos que confrontan los diversos grupos que constituyen una determinada sociedad. Así, el "núcleo de verdad" que suele subyacer a la generalización simplista de todo estereotipo remite necesariamente a la historia tanto del grupo estereotipado como de los otros grupos sociales entre los cuales el estereotipo tiene vigencia.

Debemos entonces preguntarnos sobre la situación laboral del latinoamericano para ver qué pueden significar esas imágenes estereotipadas de "indolente" o "trabajador", qué juego de fuerzas sociales reflejan y, por consiguiente, en qué medida esas imágenes nos ocultan o de-

velan la realidad psicosocial de los pueblos latinoamericanos.

Por supuesto, lo que aquí nos interesa no es tanto el estudio de las imágenes estereotipadas por sí mismas; lo que nos interesa es la realidad social del latinoamericano, tanto en lo que tiene de colectiva como de personal. Nos preocupa el subdesarrollo de los pueblos latinoamericanos, su situación mayoritaria de retraso y pobreza, de postergación y sufrimiento. ¿Cómo podemos nosotros, psicólogos, contribuir a superar esta condición histórica y, de ese modo, ayudar al bienestar físico y mental de los pueblos latinoamericanos? Carlos Alberto Montaner, un conocido periodista ultraconservador, expresaba con claridad el problema en un reciente artículo: "lo que está rematadamente mal no es la estructura económica de la sociedad latinoamericana, sino los hábitos personales de trabajo de la mayor parte de los latinoamericanos. Si los latinoamericanos no son disciplinados, serios, rigurosos, exigentes, puntuales, metódicos o estudiosos, ¿cómo extrañarse de que el producto de su trabajo sea de menor valor que el que realizan los coreanos, los taiwaneses, los suizos o los alemanes?" (Montaner, 1988, pág. 73). ¿Tendrá razón Montaner? ¿Será cierto que los latinoamericanos tendemos por naturaleza hacia la indis-

ciplina y la indolencia, la falta de rigor y dedicación laboral?

## 2. La situación laboral en Latinoamérica.

Toda generalización resulta siempre peligrosa. En nuestro caso, es indudable que existen notorias diferencias entre la situación laboral imperante en un país o en otro, y dentro de cada país, sobre todo si es tan grande como Brasil, entre una región y otra. Con todo, si queremos obtener una visión de conjunto, más que multiplicar los datos estadísticos concretos, necesitamos plantear ciertos parámetros interpretativos generales, aun cuando su validez obviamente sea mayor en unos casos que en otros. En el caso latinoamericano, tres características me parece que definen mejor la situación a nivel continental: a) la división discriminante, b) la marginación y desempleo masivos, y c) la dinámica de explotación y represión.

### 2.1. División discriminante del trabajo.

Todo orden social está basado en una determinada división social del trabajo. Los teóricos clásicos del funcionalismo mantenían que esta división se fundaba por un lado en las necesidades objetivas de la sociedad y, por otro, en las características de las personas (ver Davis y Moore, 1945). De este modo, las

personas más capaces quedarían asignadas a los puestos y tareas de mayor responsabilidad social y, en compensación, recibirían mayores beneficios. Por sorprendente que pueda parecer, esta concepción es la que todavía late en muchos de los planteamientos y técnicas aplicados por psicólogos y administradores en los procesos de selección y entrenamiento laboral, como si la naturaleza se encargara espontáneamente de definir las formas de trabajo y los tipos de personas adecuados para desempeñarlas.

Una visión alternativa sostiene que la división social del trabajo responde a los intereses de las clases dominantes. Son esas clases las que definen el ordenamiento social y, por consiguiente, las necesidades hacia cuya respuesta se orienta preferentemente el funcionamiento institucional. La asignación de las personas a uno u otro nivel de la producción o de los servicios es realizada mediante un sistema de selección intrínsecamente ligado a la jerarquía de clases. Por ello, aunque eventualmente un individuo perteneciente al proletariado o al campesinado pueda ascender por la pirámide social, en conjunto la adscripción laboral sigue un riguroso ordenamiento de clases.

Un análisis somero de la situación laboral latinoamericana en los momentos actuales muestra la validez de este segun-

do tipo de planteamiento. De hecho, la división social del trabajo sigue unos ejes que no suponen un simple reparto de tareas sociales, sino que mantienen y reproducen un orden discriminatorio. Tres de los ejes principales (no los únicos) son el urbano-campesino, el profesional-manual y el masculino-femenino.

a) *División urbano-campesina.* Hasta hace relativamente poco, los países latinoamericanos eran predominantemente rurales. En 1970, apenas cuatro países latinoamericanos (Argentina, Chile, Uruguay y Venezuela) tenían más del 50 % de su población viviendo en ciudades de veinte mil habitantes o más (CEPAL, 1987, pág. 6). Actualmente, otros varios países, como México o Perú, se encuentran en esa situación. Sin embargo, todavía países como los centroamericanos deben ser considerados fundamentalmente agrícolas, aun cuando a veces, al calificar como urbanas poblaciones de cinco mil o más habitantes, se tiende a exagerar su grado de urbanización. Más aún, en no pocos casos, el sector campesino está constituido en buena parte por la población indígena, lo que agranda todavía más la división y diferencias.

Pero sea cual sea la relación porcentual entre población urbana y campesina, es un hecho que la división social del trabajo

tiende a discriminar en favor de la ciudad. Las grandes urbes absorben abusivamente los principales servicios sociales —educativos, sanitarios, habitacionales—, así como los beneficios derivados del aparato estatal y del desarrollo económico. Con ello no pretendemos ignorar los cinturones y fajas de miseria que bordean y cruzan las principales metrópolis latinoamericanas, continuamente aumentadas por una inmigración masiva; pero si se dan estos cinturones y esta inmigración es precisamente porque el campo cada vez ofrece menos oportunidades de subsistencia. En países como El Salvador se acepta como evidente y está legalizado que, por un trabajo equiparable, el campesino reciba un salario mínimo inferior al del peón urbano.

Permítanme añadir que la psicología contribuye, más por omisión que por acción, a esta situación discriminatoria del campesino. Rara vez la psicología ha tomado como centro de su interés la realidad del campesinado, muy probablemente porque los esquemas de la psicología dominante provienen de los Estados Unidos. Esta deficiencia es todavía más notoria en el área de la psicología del trabajo, que parecería haberse olvidado de esa forma específica de trabajo que es el cultivo de la tierra.

(b) *División profesional-manual.* Uno de los errores más fre-

cuentas al analizar la estratificación de las sociedades es equiparar las clases sociales con los estratos ocupacionales. Una clase social no es igual a un estrato social. Sin embargo, una visión de conjunto sobre las sociedades latinoamericanas muestra que existe un abismo de todo tipo entre unos sectores de la población, que abarcan predominantemente a profesionales, administradores y empresarios, y otros sectores, formados por empleados subalternos, obreros y trabajadores de oficios varios. Año con año la distancia económico-social entre ambos núcleos de la población se agranda, sin que la existencia de ciertos sectores intermedios logre llenar ese espacio y dar continuidad socio-económica a la escala social. Dicho en términos sencillos, parecería que las llamadas clases medias tienden a reducirse relativamente en los países latinoamericanos, mientras se ensancha el abismo entre los que tienen mucho y los que no tienen casi nada. Esta situación puede perderse de vista cuando uno permanece en el estrecho ámbito de los núcleos urbanos más desarrollados, como ocurre con buena parte de los profesionales de la psicología.

(c) *División masculino-femenino.* Es, sin duda, otro de los ejes por el que pasa la discriminación laboral en los países de Latinoamérica. Para una gran

parte de las mujeres latinoamericanas, su naturaleza se convierte en destino. Difícilmente pueden las mujeres aspirar a los cargos de mayor responsabilidad social, tanto en el sector público como en el privado. Una simple mirada a los gabinetes de gobierno latinoamericanos, a la composición de las asambleas o parlamentos, a la dirección de las grandes empresas e industrias, a la cabeza de las instituciones de todo tipo más influyentes comprueba el dominio abrumador y casi total del hombre. La presencia de mujeres en alguno de esos cargos representa casi la excepción que confirma la regla y sirve más bien como argumento justificador de una situación estructural de discriminación. Más aún, en casi todos los países latinoamericanos, el mismo trabajo realizado por un hombre y una mujer, lleva a una retribución diferente, por supuesto, en detrimento de la mujer. En el caso de El Salvador, por cada colón que recibe una mujer, el hombre recibe un colón con veinte centavos (ver Rodríguez, Luzzi y Vidaurre, 1983).

Podrían añadirse otros aspectos para mostrar esta primera característica de la situación laboral latinoamericana. Pero los expuestos sobran para comprobar que los sistemas socioeconómicos imperantes constituyen órdenes discriminatorios, en

perjuicio de los sectores más débiles: el campesino, el obrero y la mujer.

## 2.2. Marginación y desempleo masivos.

Ahora bien, si el sistema socioeconómico que predomina en los países latinoamericanos resulta discriminante para ciertos sectores de la población incorporados al propio sistema, resulta discriminatorio en una forma mucho más radical para con todos aquellos sectores a los que ni siquiera incorpora al ámbito sistémico: circunstancial o periódicamente con los desempleados y en forma casi permanente con los marginados.

El problema de la marginación ocupó la atención de los científicos sociales alrededor de la década del sesenta, cuando los centros de poder estadounidense temieron que las poblaciones marginales representaran un potencial revolucionario incontenible que multiplicara las "Cubas" a lo largo y ancho del continente. Superado ese temor y, sobre todo, controlados por los mecanismos de la "seguridad nacional" los diversos brotes de rebeldía popular, el tema de la marginación ha dejado de constituir una grave preocupación, política, social y aun académica, a pesar de que sus dimensiones son cada vez más graves.

En los momentos actuales, la atención se suele centrar más en el problema del desempleo y del subempleo, aunque marginación y desempleo son problemas que en buena medida se superponen; no todos los desempleados se encuentran entre los sectores marginados, pero la mayoría de los marginados, casi por definición, se encuentran entre los permanentemente desempleados o endémicamente subempleados. El problema adquiere un dramatismo particular ante la impotencia de los países de generar masivamente nuevos empleos, ahogados como están por la soga de la deuda externa (ver Wells, 1987). En El Salvador, estadísticas oficiales tienden a situar el desempleo por encima del 30 % de la población económicamente activa; si a esas cifras se une el porcentaje de los subempleados, nos encontramos con una situación donde apenas la mitad de los salvadoreños disfrutan del privilegio de una ocupación remunerada. Por supuesto, El Salvador es un país en guerra, donde casi nadie se arriesga a invertir su dinero, y donde los masivos desplazamientos poblacionales ocasionados por el accionar bélico impiden el funcionamiento normal del propio sistema económico dominante. Con todo, las elevadas tasas de desempleo o de subempleo tienden a ser cada vez más comunes en todos los países latinoameri-

canos. Paradójicamente, para muchos hombres y mujeres de nuestros pueblos, la principal ocupación cotidiana es buscar una ocupación que les permita seguir viviendo.

¿Cómo sobreviven los marginados, los permanentemente desempleados, aquellos que sólo circunstancial o tangencialmente se vinculan al sistema económico dominante? ¿Cómo evitan caer presa de trastornos mentales graves? ¿O acaso se trata de poblaciones aquejadas por graves patologías? Hace ya una década, una antropóloga chilena, Larissa Adler de Lomnitz, dió respuesta a algunas de estas interrogantes estudiando una barriada marginal de México. Lomnitz (1978) encontró que los sectores marginales generan un sistema alternativo de relaciones sociales, cuyo principio básico es la reciprocidad de los intercambios, basada en la cercanía física y en la confianza mutua. La marginación no constituye, por tanto, una "cultura" paralela que se traduzca en una serie de comportamientos típicos, como mantenía Oscar Lewis, y menos aún de trastornos comportamentales, sino una exclusión del sistema socioeconómico dominante que obliga a las personas a buscar alternativas de supervivencia.

Es importante desde ahora subrayar el ingenio, la creativi-

dad y el dinamismo que suponen el poder sobrevivir en las condiciones de pobreza generalizada que caracterizan a la marginación. Sólo una visión de gabinete podría afirmar que la población marginal latinoamericana padezca serios trastornos mentales. Por el contrario, da muestras de una vitalidad admirable si se toman en cuenta las condiciones objetivas que enfrenta (Martín-Baró, 1984). Es muy posible, entonces, que lo que en ocasiones aparece como "flojera" constituya más bien una economía de esfuerzos, y que lo que se califica como inconstancia sea más bien consecuencia de la necesidad de mantener alternativas controlables de ingresos. En El Salvador existe actualmente una organización llamada "Comité de despedidos y desempleados de El Salvador" (CODYDES), cuyo objetivo estriba en defender frente a gobernantes y patronos los derechos sociales de quienes, circunstancial o permanentemente, se encuentran marginados por el sistema productivo.

### 2.3. La explotación y represión.

Una tercera característica de la situación laboral latinoamericana es el grado de explotación a que están sometidos buena parte de los trabajadores, sobre todo los obreros, campesinos y empleados de niveles organizativos bajos. El logro de los elevados porcentajes de beneficio que

el capitalista espera de cualquier tipo de empresa en nuestros países exige la depauperación del trabajador, cuyo horizonte de aspiraciones no puede ir más allá al de una simple reproducción familiar de su fuerza laboral.

Por supuesto, el sistema cuenta con insituciones y mecanismos de muy diversa índole para hacer que el obrero acepte esta situación como "natural" y aun deseable, y para que, en casos de crisis, encauce por vías controladas sus problemas y su malestar (Cable, 1988). Todo el aparato ideológico cumple con la función de alimentar una falsa conciencia de las clases dominadas, con señuelos como la posibilidad del ascenso individual, las satisfacciones vicarias que da el consumo suntuario circunstancial y el valor gratificante del conformismo.

Cuando el trabajador se organiza en sindicatos para luchar por sus intereses y derechos, empieza a confrontar con frecuencia la cara represiva de los regímenes. La historia del sindicalismo latinoamericano está ensangrentada por una interminable cadena de apaleamientos, listas negras, encarcelamientos, torturas, asesinatos y desapariciones, no sólo de los líderes, sino incluso de los simples afiliados.

En El Salvador, los trabajadores que han querido buscar una mejora a sus condiciones a lo largo de la última década han tenido que optar entre una sindicalización mediatizada a los intereses dominantes y un sindicalismo independiente y combativo, ferozmente castigado por la represión (ver Martín-Baró, 1987a).

Indudablemente hay todo un abismo entre la situación del trabajador salvadoreño y la del obrero brasileño, entre el sindicalismo mexicano y el uruguayo, entre la discriminación y el desempleo en Venezuela o en el Perú andino. Con todo, las tres características expuestas ofrecen un marco de referencia global que permite interpretar la situación de cada país y aun de diversas zonas al interior de cada país.

### 3. Dos enfoques psicológicos del trabajo.

¿Cómo trata de comprender la psicología latinoamericana este mundo del trabajo? Ante todo, señalemos tres características que han condicionado los enfoques psicológicos.

- a) Por razones que no son del caso, la psicología ha tendido a centrarse en el marco social de la familia como ámbito de referencia fundamental para

el análisis psicológico. El ámbito laboral ha sido visto como un mundo secundario, subordinado, cuyo sentido podría ser entendido a través de los esquemas primarios de las relaciones familiares.

- b) La perspectiva asumida por la psicología al explorar el mundo del trabajo ha sido la de los sectores en el poder: el patrón, el propietario, el director. La intencionalidad más o menos explícita ha sido entonces la de acoplar al trabajador a las exigencias productivas, y no la de adecuar la producción a las necesidades del trabajador. El bienestar del obrero ha sido considerado instrumentalmente en función de su eficiencia, en lugar de considerar la eficiencia del trabajo como una mediación entre otras para el desarrollo y humanización del obrero.
- c) El modelo interpretativo más comúnmente empleado ha sido el médico, es decir, aquél que examina los procesos laborales en función de su impacto sobre la salud mental de las personas, entendida como un estado individual y casi orgánico.

En la actualidad, se pueden distinguir dos enfoques psicológicos del trabajo más frecuentemente utilizados: un enfoque in-

dividualista y un enfoque sistémico.

### 3.1. El enfoque individualista.

Considera al trabajo como una de las áreas de realización de la persona. Se preocupa por la adecuación o adaptación entre las condiciones laborales y las características de la persona, tanto sus rasgos de personalidad como sus hábitos, habilidades y destrezas. Concede una gran importancia a las aspiraciones y motivaciones del individuo en particular. No cuestiona los objetivos fundamentales de la organización (industria, empresa, institución de servicio), aunque sí le plantea exigencias en cuanto a las formas de organizar los procesos laborales, las condiciones que directamente afectan a los trabajadores y las prestaciones sociales que se les asignan. La psicología se convierte así en un instrumento útil para facilitar la adaptación del individuo a su trabajo y para potenciar su productividad mediante su satisfacción individual, sin cuestionar el ordenamiento institucional ni mucho menos ubicar el sentido de los procesos laborales al interior del sistema social como un todo.

Uno de los modelos más característicos y que más éxito han tenido de este tipo de enfoque es el de la motivación de logro propuesto hace ya años por

David McClelland (1968). No es del caso desarrollar este modelo, bien conocido. Sí es importante subrayar la conexión de este modelo con la concepción de la ética protestante de Weber: ambas sitúan en el individuo la razón de su éxito o fracaso y ello tanto en el caso de la persona en concreto como en el de un grupo y aun de toda una sociedad. En consecuencia, el fracaso de un trabajador radicaría en su baja motivación de logro, mientras que el subdesarrollo de un país podría atribuirse a lo poco motivada que se encontraría su población hacia metas ambiciosas.

De acuerdo al enfoque individualista, la discriminación laboral que impera en los países latinoamericanos sería simplemente la organización de acuerdo a las cualidades personales de cada cual; el desempleo masivo representaría la consecuencia infortunada de una insuficiente motivación y laboriosidad colectivas; y la explotación no sería más que una justificación politizada para echar las culpas al sistema por las deficiencias personales.

Esta visión del trabajo permea modelos aparentemente muy diversos, pero cuyo sentido es en el fondo similar. Vale la pena mencionar uno de ellos, muy en boga durante la pasada década: el modelo del lugar del control del refuerzo (ver Rotter, 1966). Como han señalado diver-

sos analistas, esta visión atribuye a la personalidad del individuo la tendencia a percibir las consecuencias de sus actos como algo bajo su control o bajo el control de fuerzas ajenas. El supuesto implícito es que, en principio, esas consecuencias siempre podrían estar bajo el control de la persona. Yo encuentro este supuesto casi insultante, cuando examino el esfuerzo incansable del campesino salvadoreño por sobreponerse a sus condiciones de explotación y miseria, para terminar en la misma o peor situación que todos sus antecesores. Al campesino salvadoreño no le falta motivación de logro ni deja de esforzarse por conseguir los mejores resultados con su trabajo; al campesino salvadoreño le es negado el progreso, como persona y como miembro de una clase social, porque es privado del fruto de su trabajo a través de unas estructuras socioeconómicas que controlan la distribución de los bienes producidos en beneficio de los sectores dominantes. Y éste es un problema psicológico, pero no de psicología individual sino de psicología política.

### 3.2. El enfoque sistémico.

La llamada teoría de los sistemas ha logrado uno de sus mayores desarrollos en el campo de la psicología organizacional. Los problemas laborales ya no son vistos desde esta perspectiva como problemas de los individuos,

por lo menos no primordialmente, sino como problemas de relaciones entre sujetos desempeñando diversos roles al interior de un orden organizativo. El énfasis se cifra en las características del liderazgo institucional, en la estructuración de los roles o tareas, y en la elaboración de las reglas para la toma de decisiones de cara a los fines que pretende cada organización. Es interesante que el propio McClelland haya desplazado su interés de la motivación de logro a la necesidad de poder (ver McClelland, 1975, 1985), que representa un constructo teórico más relacional (ver House y Singh, 1987).

El enfoque de sistemas hace de cada organización un mundo de sentido, independientemente de que acepte su vinculación con la sociedad más amplia, sobre todo con respecto a los intercambios de bienes y a los cambios ambientales. En otras palabras, la lógica de las empresas se basa en una especie de autonomía funcional respecto a los avatares de la sociedad en que se encuentra. Esto se aplica de modo muy particular a las grandes empresas multinacionales, cuyo proceder simplemente aprovecha las ventajas locales de cada país, pero sólo tangencialmente responde a sus necesidades: sus niveles salariales, sus políticas de selección y despido, sus metas productivas y sus cambios de

línea, no siguen las necesidades del país o región donde operan, sino las exigencias internas a su propia red internacional. Su vinculación con el medio externo se reduce a reaccionar frente a unas condiciones de posibilidad, que le permiten o no desarrollar sus objetivos mejor que en otros países, pero no a satisfacer las necesidades sociales de su población.

El caso de las empresas multinacionales no se trae aquí por su peculiaridad, sino porque muestra el enfoque más típico de la psicología organizacional. Se multiplican los estudios sobre las necesidades de la organización, a fin de perfeccionar los métodos de selección (ver Guion y Gibson, 1988) y entrenamiento (ver Latham, 1988), de liderazgo institucional y de clima organizativo (ver House y Singh, 1987). Todo lo cual, sin duda alguna, tiene eficacia al interior del sistema, de la organización, de la empresa. Sin embargo, no parece que ello responda a las necesidades específicas de los obreros y menos aún de los países latinoamericanos. Como bien indican Sloan y Salas (1986), esta concepción de psicología industrial abona un desarrollo poco sensible a la situación social de los países del Tercer Mundo, cuya marginación y dependencia estructural tiende a reforzar. El objetivo se cifra siempre en seleccionar, entrenar y motivar al

personal contratado en función de los objetivos de la empresa, pero no en cuestionar los esquemas económicos, la primacía del lucro sobre el servicio, así como la división del trabajo y del poder de decisión en que estas organizaciones laborales se fundamentan.

De acuerdo con el enfoque sistémico, la discriminación laboral, la marginación y el desempleo masivos, y hasta la explotación serían las consecuencias no de un sistema político determinado, sino de un retraso tecnológico, de unos malos sistemas organizativos vinculados con la cultura latina. El problema no radicaría por tanto en el orden político cuanto en el orden cultural, no en la distribución de poder sino en la carencia de una tecnología avanzada.

#### 4. El enfoque de la psicología política.

La psicología política no pretende echar por la borda todos los logros de la psicología tradicional y, en nuestro caso, de la psicología del trabajo. Lo que pretende es superar las deficiencias de los enfoques predominantes, que tienden a aislar los procesos psíquicos de los contextos sociopolíticos concretos en los que se producen y a los que articulan. En otras palabras, la psicología política pretende devolver al análisis psicológico la concreción histórica de la que le

priva un universalismo científico mal entendido. Esto es particularmente importante en el caso del trabajo, dada la íntima conexión existente entre la división social del trabajo y el ordenamiento político.

El enfoque individualista tiene el gran valor de atender al papel que desempeñan las características de las personas en los procesos laborales, mostrando cómo cierto tipo de motivación y habilidades no sólo redundan en un trabajo más eficiente, sino que produce una mayor satisfacción personal. Ciertamente, se cuenta aquí con un conjunto de tesis sólidamente confirmado por una abundante base empírica, e ignorar estos datos sería una tonta presunción.

Sin embargo, el enfoque individualista tiene graves limitaciones y, en conjunto, ofrece una perspectiva peligrosamente psicologista de los procesos laborales. Quizá su mayor defecto estriba en aquello mismo en que es valioso: su énfasis en la individualidad. Al ubicar la explicación de los procesos laborales en las características de la persona, se pierde de vista que el mismo individuo es hechura de sus circunstancias y que el trabajo constituye un proceso social que trasciende al individuo. La psicologización del trabajo hace del medio laboral y del sistema industrial una naturaleza presuntamente fija e inmutable, como

si fuera un dato ajeno a la historia. Este tipo de enfoque conduce a buscar en el propio trabajador la explicación y solución a todos los problemas que surgen en el proceso laboral, lo que con frecuencia representa una típica instancia de culpabilización de la propia víctima. En todo caso, este enfoque tiende a plantear el comportamiento laboral como una actividad abstracta, sin referencias históricas, dependiente exclusivamente de las características del individuo entendidas como unos rasgos genéricos de personalidad.

El enfoque sistémico es, sin duda, mucho más rico entre otras cosas porque integra el aporte del enfoque individualista, pero supera su sesgo psicologista. Su valor estriba en que examina los procesos laborales al interior de la empresa o institución como un todo significativo, es decir, en cuanto partes de una totalidad que les da sentido; así, el comportamiento laboral de cada uno es visto en la red de relaciones múltiples que configuran un sistema. Las características personales reciben una nueva significación por su referencia interpersonal y por su congruencia o incongruencia con las exigencias de la propia estructura sistémica.

Ahora bien, el enfoque sistémico adolece de una limitación similar a la del enfoque individualista, sólo que a otro nivel: la

abstracción del sistema respecto a la realidad de la sociedad más amplia en la que se encuentra a partir de un esquema técnico. En teoría, la empresa o institución es concebida como un sistema abierto en conexión con otros sistemas; en la práctica, esta apertura se limita a una consideración sobre entradas y salidas, que en poco afecta al análisis de los procesos laborales internos. Así, el sentido de los comportamientos laborales se plantea a partir del aquí y ahora propio del sistema mismo. Por ello, el enfoque sistémico del trabajo tiende a incurrir en un tecnocratismo paralelo en su ahistoricismo al enfoque individualista; se analizan los requisitos de cada puesto y el entrenamiento necesario para desempeñarlo, las formas de liderazgo más productivas, los flujos informativos y los mecanismos para la toma de decisiones, pero todo ello con una relativa independencia presuntamente técnica de los problemas o necesidades fundamentales que aquejan a la sociedad más amplia.

¿Qué propone la psicología política para retener lo valioso que hay en los enfoques psicológicos dominantes sobre el trabajo, pero superando sus limitaciones? Ante todo, es necesario clarificar que la psicología política no se reduce a la psicología de la política, es decir, al análisis psicológico de los comportamientos y procesos políticos; la psicología

política examina cualquier tipo de comportamiento en cuanto repercute directa o indirectamente en el ordenamiento político de una sociedad y, por tanto, en cuanto responde a determinados intereses sociales en una formación social (Martín-Baró, 1987a).

Aplicado al caso del trabajo, esto significa un estudio de los comportamientos laborales en cuanto articulaciones del orden social y, por tanto, de las fuerzas sociales. La psicología política pretende explicitar el sentido de los procesos psíquicos a la luz de su enraizamiento en el contexto social más amplio, y ello tanto si las conexiones son directas e inmediatas como si son indirectas y mediadas. En nuestro caso concreto, se trata de examinar los comportamientos laborales como mediaciones políticas y/o como procesos que influyen en el orden político de un país.

Es un hecho que el poder social fundamental se genera en las relaciones económicas y, por tanto, en el proceso de distribuir socialmente el trabajo. Si el poder se fundamenta en los recursos de que disponen los grupos y personas para sus relaciones en las diversas áreas de la vida social, es obvio que el ámbito laboral constituye la mina política por excelencia, y ello tanto en términos grupales como en términos personales. Las clases sociales se configuran en su relación

mutua frente a los medios de producción en el proceso de dar respuesta a las necesidades humanas. Y en ese mismo proceso las personas se van desarrollando o estancando, realizando o alienando, humanizando o deshumanizando.

Las tres características del mundo laboral latinoamericano que hemos distinguido son articulaciones históricas de un orden social fundamentado en la dominación de una clase social sobre las otras y, por tanto, exigencias de ese mismo ordenamiento. La discriminación establece y reproduce la diferenciación clasista con su veredicto diferenciador de la población entre dominantes y dominados; la marginación y el desempleo masivos hacen posible conseguir y mantener los altos márgenes de lucro que requieren las clases dominantes o los inversores extranjeros; finalmente, la explotación y la represión aseguran la estabilidad presuntamente armoniosa del sistema mediante la alienación de las clases dominadas, forzadas a someterse voluntariamente, por convicción o por coerción.

El comportamiento laboral aparece así en su dimensión ideológica, es decir, como producto, expresión y canalización de los intereses de las diversas fuerzas sociales que constituyen una determinada sociedad. Sólo cuando el análisis psicológico



atiende a esta totalidad sociopolítica puede percibirse el carácter enajenador de muchas de las condiciones laborales que, en sí mismas, parecen inocuas y aun deseables. La carencia de sentido de muchas ocupaciones sólo se muestra cuando se reconstruye la totalidad del proceso; se aprecia entonces cómo la descomposición del trabajo es el mecanismo que precipita y justifica la descomposición del trabajador, su desarticulación personal y social, base de su dominación.

Es importante subrayar el impacto político que directa o indirectamente puede tener el trabajo que el psicólogo realiza en la empresa. La definición de puestos, por ejemplo, no puede realizarse sólo con la lógica interna de la institución ni siquiera relacionándola con las características de las personas, sino que debe tomar como uno de sus criterios el marco social, político y cultural del país. De otro modo, lo que es adaptación a la empresa puede convertirse en sometimiento político, y lo que en apariencia no es más que un entrenamiento técnico puede llevar incorporada la semilla de la enajenación política y social. Si el trabajo del psicólogo laboral no tiene como una de sus metas la conscientización y como uno de sus principios la participación activa y organizada del trabajador, corre el peligro de incurrir en un psicologismo, encubri-

do y promovedor de la alienación política.

La imagen del "latino indolente" a la que aludíamos al comienzo de esta exposición, tan decididamente aceptada por el periodista Montaner, es un excelente ejemplo de un análisis psicológico, que sirve unos claros propósitos políticos, pero que puede presentarse como una conclusión estrictamente técnica. De acuerdo a un reciente estudio de Sherry Cable (1988), hay tres posibles tipos de respuesta del obrero frente a su situación de subordinación en las relaciones laborales: puede aceptar sin más esta situación, puede acomodarse a ella, buscando sacarle alguna ganancia, o puede rebelarse contra ella. En cada caso, la respuesta diferirá según la causa a la que se atribuya el estado de subordinación; muy distinto es atribuirlo a la propia incapacidad o falta de esfuerzo, que atribuirlo a la justicia o injusticia del sistema laboral. Sólo en el caso de la rebelión, es decir, cuando atribuye su situación opresiva a un sistema social injusto, el obrero expresa sentirse alienado frente a su trabajo; en los otros casos, ya sea porque se resigna a su suerte, ya sea porque le saca algún beneficio mediante alguna forma de acomodo, el trabajador no manifiesta conciencia alguna de sentirse alienado (ver Cuadro 1).

**Cuadro 1**  
**Respuestas del obrero a las relaciones desiguales de poder**

Respuesta	Atribución del estado de subordinación	Efecto sobre la relación de poder	Expresión de la alienación
<b>Aceptación</b>			
Auto-devaluación	Interna, a la incapacidad	Se mantiene	Baja
El mundo es justo	Interna, al propio esfuerzo	Se mantiene	Baja
Sometimiento	Externa, a un sistema justo	Se mantiene	Baja
<b>Acomodación</b>			
Reconocimiento del status	Externa, a un sistema justo	Se modifica	Baja
Congraciarse	Externa, a un sistema justo	Se modifica	Baja
Negociación colectiva	Externa, a un sistema justo (sindicalizado)	Se modifica	Baja
<b>Rebelión</b>			
Rebelión individual	Externa, a un sistema injusto	Se mantiene	Alta
Formación de coaliciones	Externa, a un sistema injusto (no sindicalizado)	Se modifica	Alta

Fuente: Cable, 1988, pág. 120.

Ahora bien, Cable subraya que tanto los procesos de socialización primaria más generales como los procesos de entrenamiento o socialización secundaria que el trabajador recibe en la empresa o institución tienden a propiciar la respuesta de aceptación a las relaciones de subordinación y, en el mejor de los casos, las de acomodación, pero descartan sistemáticamente las respuestas de rebelión que cuestionan la justicia del sistema. La imagen del "latino indolente" constituye la cristalización de la atribución causal más negativa que el trabajador puede hacer frente a su situación de subordinación laboral: la atribución a su propia incapacidad per-

sonal que resulta en la devaluación de sí mismo. La conclusión inhibitoria es que se está donde se debe estar porque no se sirve para más.

A una conclusión similar se suele llegar en los análisis que se hace de los marginados y desempleados. Independientemente de que se les responsabilice o no de su marginación o desempleo, el hecho es que se subraya como una de las consecuencias más comunes la progresiva pasividad y tendencia a la autodevaluación de las personas afectadas durante un tiempo prolongado por la falta de trabajo. Y suele ser la autodevaluación la que, unida al deterioro de las condi-

ciones materiales de vida, va produciendo un deterioro de la salud mental.

Como ha mostrado Ramsay Liem en varios trabajos, este tipo de análisis tiende a ver muy sesgadamente las consecuencias del desempleo, haciendo del desempleado una simple víctima y eludiendo así un análisis sociopolítico más amplio de las condiciones laborales en cada situación (ver Liem, 1987, en prensa). No se pretende negar, por supuesto, las consecuencias deletéreas del desempleo ocasional y mucho menos del desempleo permanente que agobia a gran parte de la población latinoamericana; de lo que se trata es de completar el panorama y ver lo que representa el enfrentar la existencia fuera del sistema económico formal. Y lo que representa es el desarrollo de una increíble ingeniosidad para la supervivencia y para salir socialmente adelante con virtudes totalmente excluidas del sistema dominante. Ya Sloan y Salas (1986, pág. 245) indicaban que el desarrollo propiciado por el capitalismo contemporáneo se logra al precio de "a) un colapso casi total del sentido de comunidad, b) una participación sin sentido en la provisión de bienes materiales y servicios, c) el consumo pasivo de un entretenimiento enlatado que entorpece los sentidos y elimina la posibilidad de reflexión" y a una participación ilusoria en la organización y desti-

no de la propia sociedad. Por eso, como indica Liem, bajo muchos respetos el desempleado más que una víctima es un crítico social, un testimonio viviente de un sistema socioeconómico erróneo e injusto. Pero esto es lo que resulta inaceptable para el orden establecido; y, en el mejor de los casos, se opta por compadecer al desempleado más que por comprenderle, por darle una atención conmisericordiosa o caritativa, pero no por escucharle.

### 5. Conclusión.

Una psicología política del trabajo en América Latina debería prestar atención muy particular a aquellos aspectos críticos del sistema laboral imperante. En otras palabras, debería examinarse con ojos nuevos el proceder de los sectores discriminados, de los marginados y desempleados, de los explotados y reprimidos. Verlos no como objetos, sino como sujetos sociales; como diría Liem, no tanto en cuanto víctimas de un sistema, que lo son, cuanto como críticos de ese sistema. Y esto con una doble finalidad: por un lado, para apreciar la totalidad en la que se inscriben los procesos laborales que se dan en los sectores formales a los que prioritariamente se dedica la psicología del trabajo; pero, por otro lado, para descubrir todas aquellas formas de actuar y aun de trabajar en el sector de la economía llamada informal que hacen posible la su-

pervivencia en condiciones objetivamente infrahumanas mediante el desarrollo de valores de solidaridad y cooperación, de sobriedad y persistencia, de sencillez y capacidad de sacrificio.

Esta atención al proceder de los sectores discriminados y marginados no sólo permitirá valorar formas alternativas de realización laboral, sino que obligaría a reconsiderar la posibilidad de tecnologías diversas, más adecuadas a las circunstancias sociales de nuestros países y de nuestros pueblos. Resulta sorprendente que la psicología latinoamericana del trabajo no se haya preocupado suficientemente por propiciar tecnologías más apropiadas, que no sólo hagan un mayor uso de la mano de obra sino, sobre todo, que se vinculen más estrechamente con patrones y formas culturales propias.

Finalmente, esta atención hacia los sectores laboralmente discriminados debería llevar a una reconsideración de lo que es salud mental respecto al mundo del trabajo. Una de las preocupaciones mayores del psicólogo de la empresa es velar por la salud mental de todos los trabajadores —ejecutivos, empleados, obreros. Pero también aquí es preciso replantear el concepto de salud mental a la luz de la totalidad política, y no de una conside-

ración puramente individualista o tecnocrática. ¿Acaso se puede identificar salud mental con el bienestar, con frecuencia no poco artificial, que experimentan aquellos que disfrutaban de todos los beneficios de un sistema discriminatorio? ¿No habrá que decir que ese bienestar individualizado se funda en la negación del otro y en la inconsciencia del privilegio injusto? Creo que si de alguna manera hay que interpretar la plaga del stress gerencial que hoy se extiende por los niveles superiores de las organizaciones empresariales, es como la materialización de una estructura violenta y asimétrica, que deshumaniza tanto al que concentra el poder como al que se ve privado de él.

Hace ya años Alfredo Moffat afirmaba que, así como había que buscar una distribución más justa de los bienes materiales, habría que buscar también una distribución más equilibrada de la salud mental, de tal modo que todos nos repartiéramos equitativamente las limitaciones materiales de nuestra sociedad y las angustias y trastornos generados por la convivencia colectiva (Moffat, 1974). En otras palabras, debemos pasar de una consideración de la salud mental como un estado individual, a una concepción más social, que ubique la salud en lo que constituye más de fondo al ser huma-

no, que son sus vínculos y relaciones sociales (ver Martín-Baró, 1984, 1988).

La psicología política no pretende en modo alguno descartar todo el acervo de saber acumulado por la psicología del trabajo; pretende, eso sí, ofrecer una dimensión nueva a su quehacer. Se trata de trascender los límites de la empresa, situándola en el contexto más amplio de nuestras sociedades, donde se confrontan los intereses de clase y se dirimen los destinos no sólo de algunas personas o de ciertos sectores sociales, sino de todo un pueblo. Sólo en ese contexto la selección del personal podrá evitar la discriminación hacia los perpetuamente rechazados, el entrenamiento podrá eludir la sumisión a una jerarquización instrumentalizadora y la toma de decisiones asumirá como criterio prioritario las necesidades más fundamentales no de las minorías privilegiadas, sino de las mayorías populares. Es todo un reto a la creatividad del psicólogo; pero un reto histórico que bien vale la pena.

#### Referencias bibliográficas.

Adler de Lomnitz, Larissa. (1978). *Cómo sobreviven los marginados*. México: Siglo XXI.

Alatas, Syed Hussein. (1977). *The myth of the lazy native*. London: Frank Cass.

Cable, Sherry. (1988). Attributional processes and alienation: A typology of

worker responses to unequal power relationships. *Political Psychology*, 9, 109-127.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). (1987). *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas.

Codo, Wanderley. (1987). Acción de los psicólogos en los sindicatos: trabajo, alienación y transformación social. En Maritza Montero (Coordinadora), *Psicología política latinoamericana* (págs. 177-316). Caracas: Panapo.

Davis, Kingsley y Moore, Wilbert E. (1945). Some principles of stratification. *The American Sociological Review*, 10, 242-249.

Fanon, Frantz. (1972). *Los condenados de la tierra*. (Traducción de Julieta Campos.) México: Fondo de Cultura Económica.

Guion, Robert M. y Gibson, Wade M. (1988). Personnel selection and placement. *Annual Review of Psychology*, 39, 349-374.

House, Robert J. y Singh, Jitendra V. (1987). Organizational behavior: Some new directions for I/O psychology. *Annual Review of Psychology*, 38, 669-718.

Latham, Gary P. (1988). Human resource training and development. *Annual Review of Psychology*, 39, 545-582.

Liem, Ramsay. (1987). The psychological costs of unemployment: A comparison of findings and definitions. *Social Research*, 54, 321-353.

Liem, Ramsay. (En prensa). Unemployed workers and their families: Social victims or social critics? En P. Voydanoff y L. Majka (Eds.), *Families and economic distress*. Newbury Park, CA: Sage.

Martín-Baró, Ignacio. (1984). Guerra y salud mental. *ECA (Estudios Centroamericanos)*, 429-430, 503-514.

Martín-Baró, Ignacio. (1987). *Los grupos con historia: un modelo psicosocial*. Conferencia pronunciada en las V Jornadas Venezolanas de Psicología Social organizadas por la Asociación Venezolana de Psicología Social (AVEPSO), Caracas, 6 de febrero de 1987. (a)

Martín-Baró, Ignacio. (1987). *Procesos psíquicos y poder*. Manuscrito inédito. San Salvador: Universidad Centroamericana José Simeón Cañas. (b)

Martín-Baró, Ignacio. (1987). Carácter ideológico del fatalismo latinoamericano. En Martiza Montero (Coordinadora), *Psicología política latinoamericana*, (págs. 135-162). Caracas: Panapo. (c)

Martín-Baró, Ignacio. (1988). *La identidad nacional del salvadoreño*. San Salvador: Departamento de Psicología y Educación, Universidad Centroamericana José Siméon Cañas. Manuscrito enviado para publicación. (d)

Martín-Baró, Ignacio. (1988). La violencia política y la guerra como causas del trauma psicosocial en El Salvador. *Revista de Psicología de El Salvador*, 28, 123-141.

McClelland, David C. (1968) *La sociedad ambiciosa. Factores psicológicos en el desarrollo económico*. (Traducción de José Cazorla Pérez.) 2 tomos. Madrid: Guadarrama.

McClelland, David C. (1975) *Power: The inner experience*. New York: Irvington.

McClelland, David C. (1985). *Human motivation*. Glenview, IL: Scott, Foreman.

Moffat, Alfredo. (1974). *Psicoterapia del oprimido. Ideología y técnica de la psiquiatría popular*. Buenos Aires: ECRO.

Montaner, Carlos Alberto. (1988). Por qué fracasa Hispanoamérica. *El Nuevo Día* (Puerto Rico), jueves 26 de mayo de 1988, pág. 73.

Rodríguez, Manuel Alfonso, Luzzi de Vidaurre, Lorena y Vidaurre, Otto

Erick. (1983). La participación de la mujer en la economía salvadoreña. *Boletín de Ciencias Económicas y Sociales* (UCA, San Salvador), 6, 484-493.

Rotter, Julian B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, (todo el número).

Salazar, José Miguel. (1983). *Bases psicológicas del nacionalismo*. México: Trillas.

Santoro, Eduardo. (1975). Estereotipos nacionales en habitantes de una zona marginal de Caracas. En Gerardo Marín (Ed.), *La psicología social en Latinoamérica* (págs. 81-99). México: Trillas.

Sloan, Tod y Salas, Eduardo. (1986). El papel de la psicología industrial en el Tercer Mundo: Análisis y crítica. *Boletín de Psicología* (UCA, San Salvador), 26, 241-245.

Sorín, Mónica. (1985). *Humanismo, patriotismo e internacionalismo en escolares cubanos*. La Habana: Ed. de Ciencias Sociales.

Sorín, Mónica. (1987). América Latina: la realidad psicosocial del cubano. *Boletín de Psicología* (UCA, San Salvador), 26, 301-305.

Weber, Max. (1969). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. (Traducción de L. Legaz.) Barcelona: Península. (Originalmente publicado en 1904-1905.)

Wells, John. (1987). *Empleo en América Latina: una búsqueda de opciones*. Santiago de Chile: PREALC, Oficina Internacional del Trabajo.